

目的 ▶ **ハラスメントを許さない気運を醸成し、** 学生が安全に安心して看護を学べる学習環境を整備する

目標

- ▶ **教員から学生へのハラスメントが起こらない**
- ▶ 学生の学院生活に対する満足度が向上する
- ▶ 学生の自己肯定感が向上しモチベーションを持って学習できる

➡ 学生アンケートにより評価

《具体策》

再発防止

- | | |
|------------|-------------|
| ① 学生対応 | ④ 教員の人材育成 |
| ② 保護者対応 | ⑤ 学生が学び合う体制 |
| ③ 実効的な通報窓口 | ⑥ 地域との連携強化 |

⑦ 自己評価機能の強化

体制強化

- | | |
|--------|-----------|
| ⑧ 学生確保 | ⑨ 職員の職場環境 |
|--------|-----------|

《進め方》



取組スケジュール

*SC：スクールカウンセラー

区分	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
行事等	入学式 始業	実習開始（3年）	実習開始（2年）		夏期休暇		実習開始（1年）		冬期休暇		国家試験	卒業式
学生アンケート	①入学後			②夏期休暇前				③冬期休暇前			④年度末	
①学生対応	担任面談 S C 全員面談		必要により継続面談、学習支援・生活支援、カウンセリング							担任面談		
②保護者対応	入学時懇談会、個別面談 江差通信①			個別面談（リモート） 江差通信②			個別面談（リモート） 江差通信③			個別面談（リモート） 江差通信④		
③実効的な 通報窓口	ハラスメント相談員の周知 目安箱の周知		必要により個別に連絡、情報共有									
④教員の人 材育成	学院内研修（1回／月）、道立高看合同研修（2回／年）、学院外研修への派遣（3～4回／年）											
⑤学生が学 び合う体制	ほめ活の実施 自治会活動（寮自治会含む）のサポート											
⑥地域との 連携強化	江差通信①		江差通信②			江差通信③			江差通信④			
⑦自己評価 機能の強化	適正化会議（学生アンケート結果等を踏まえ適宜） [アドバイザー助言は必要の都度]											
⑧学生確保	高校訪問 オープンキャンパス 学生の満足度向上に向けた取り組み（学生生活・寮生活サポート、自治会サポート）											
⑨教員の職 場環境	ほめ活の実施 計画的な人材確保・育成、職場環境整備											

① 学生対応（相談体制・学習支援・生活支援）

第三者調査委員会意見	<ul style="list-style-type: none"> ・教員と学生・保護者との間で目的や情報を共有でき、信頼関係が構築できる ・学院が学生に学院のシステムやルールを伝えるだけでなく、学生が学院生活に適応できるように導き、学院が学生の生活全般を援助することを表明 ・この学院で学べば何を得られるかを学生が知り、ガイダンスによって学生と教員との間で信頼関係を構築する
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・学生・保護者との間での方向性や情報共有を図る ・定期的に、学生・保護者と話し合う機会を設ける ・学生の可能性を信じて待つ ・学生と対話し、リフレクションを促す ・時には教員としての思いを学生にぶつけ、学生の学びを深める支援を行う

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント再発防止対策の周知（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・入学後、学院長から再発防止対策を全学生に説明 ・あわせて相談窓口・目安箱を周知 	<ul style="list-style-type: none"> ●ガイダンス機能の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・担任のホームルーム、各種オリエンテーションの充実 	
<ul style="list-style-type: none"> ●学生面談 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント被害学生、留年・休学した学生等、学生の背景を踏まえた重層的な支援体制（整備済）（学院長、副学院長、教務主幹、担任、カウンセラー等） ・年度初めの全員面談（担任、スクールカウンセラー）（実施済） ・個別の対応方針・対応結果の共有 ・経済的な相談は副学院長（事務）とも連携 		
<ul style="list-style-type: none"> ●学習支援・学生の状況（学生観）にあわせた学習支援 <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な国家試験対策、模擬試験後のフォロー等 ・遠方実習の準備にかかる負担軽減等、学習に専念できる環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ●生活支援・規則正しい生活に向けた声かけ <ul style="list-style-type: none"> ・快適な寮生活に向けたサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ●課外活動（実施済） <ul style="list-style-type: none"> ・課外活動しやすい環境整備・学生への周知（スポーツ、健康づくり、趣味活動等）

② 保護者対応

第三者調査委員会意見	・ 教員と学生・保護者との間で目的や情報を共有でき、信頼関係が構築できる
具体例	・ 学生・保護者との間での方向性や情報共有を図る ・ 定期的に、学生・保護者との話し合いの機会を設ける

取り組みの方向性

●保護者懇談会（新入生）の実施（実施済）

- ・ 1回／年（4月）
- ・ 入学式終了後、保護者に対し教育概要や学院生活を説明（ハラスメントの再発防止策含む）
- ・ 希望者には個別面談実施

●保護者面談の実施

- ・ 2回／年（8月、12月）リモート（or電話）で実施
- ・ 対象は1～3年生全員の保護者
- ・ 学生の学習状況、学院生活の様子、今後の学習予定などを保護者と共有・情報交換
- ・ 説明者は副学院長（教務）、教務主幹、担任等
- ・ 経済的な相談（授業料、奨学金等）は副学院長（事務）
- ・ 学業不振等、必要時は随時連絡

●江差高看通信の発行

- ・ 4回／年
- ・ 学院近況の報告・共有

●速やかな対応・共有

- ・ 保護者からの相談・照会事項、意見・苦情等は速やかに学院内で共有し対応する

③ 実効的な通報窓口の設置

第三者調査 委員会意見

- ・ 第三者によるハラスメント等の相談・通報窓口を周知
- ・ 通報や相談があった場合の解決に至るまでのフローを定め、機能させていく

取り組みの方向性

● ハラスメント相談員

- ・ 学内2名、学外2名を選定し、全学生に説明するとともに学生掲示版で常時周知（実施済）
- ・ 学院内の相談体制の強化（道の指針に沿い適切に対応できるよう指針を相談員に周知）（実施済）
- ・ 本庁における相談体制の強化（対応要領の整備）（実施済）

● 目安箱の設置（4月2件・寮のこと、就職のこと）

- ・ 学院内に目安箱を設置（学院の中で気になったこと、誰に相談すれば良いかわからないこと、もっとこうなれば良いと思うことなど）しハラスメント以外の相談を受け付ける
- ・ 運用要領を定め対応（学院長が定期的に内容を確認し学生とのファーストコンタクトをとる）
- ・ 必要に応じ対応結果を関係職員と共有、適正化会議等に報告

● 定期的なハラスメント調査

- ・ 学生アンケートを実施（4回／年、5・7・12・2月）し、早期把握・早期対応に努める
- ・ ハラスメントを把握した場合は早期に必要な調査を行い適切に対応する
- ・ 職員研修を行い再発防止対策を講じる

● 教員への対応

- ・ ハラスメント相談を受理した場合の具体的対応の確認・共有（「北海道のパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」に沿って適切に対応する）（実施済）
- ・ ハラスメントに関する研修の実施

④ 教員の人材育成体制

<p>第三者調査委員会意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の可能性を信じ、学生から信頼される看護教員を育成する ・ 看護教員の質を向上させるための継続教育とキャリアアップの仕組みを整備する ・ 教員が具体的にどのような能力を身につけることが必要なのかを文章化し示す ・ 職業人としての将来を見据えて身に着けることが期待される能力（方向目標）についても示しキャリアを可視化 ・ 難しい学習内容をわかりやすく、興味・関心を持続させて理解させる指導技術を持つ ・ 看護師を養成するという発想から脱却し人間を育てるという視点を持つ
<p>具体例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正しい知見を得て正しい看護の知識を教育するための計画的な研修 ・ 具体的な指導方法等の研修体系的・実効的なハラスメント研修 ・ デジタル教材を駆使するなどした最新の授業展開を学ぶことも有用 ・ 関係団体（日本看護協会、北海道看護協会、日本看護学校協議会、北海道看護教育施設協議会等）主催研修への参加 ・ 他の民間（私立）看護学校での研修参加 ・ 他校との人事交流 ・ 看護実践能力の教授のため病院等の看護の実践の場所での研修

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ● 学内研修の実施（1回／月実施） <ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルススーパーバイザー等のミニ研修 ・ 教員間での授業リフレクション ・ 外部講師の招聘（学院運営アドバイザー等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 道立高看合同研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2回／年、テーマ調整中
<ul style="list-style-type: none"> ● 学外研修への派遣（派遣後の復命研修含む） <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護教育施設協議会主催（2回/年、各1人） ・ 看護学校協議会（1回/年、1人） ・ 看護教員養成講習会（1回/年、1人） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教員の人材育成体制検討（本庁・副学院長会） <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアラダー（副学院長会作成）の共有 ・ 人材確保、育成上の課題整理

⑤ 学生同士が学び合う体制（ピアサポート）の構築

第三者調査委員会意見	・ 学生が自ら気づき、成長でき、適度な見守りの姿勢で学生を育てる学習環境
具体例	・ 学生生活上で支援を必要としている学生同士が、気軽に相談に応じ、助け合う体制の確保 ・ 先輩学生もサポーターとして関与できるスキーム

取り組みの方向性

●ほめ活プロジェクトの推進（4月123枚、5月74枚）

- ・ お互いをほめる、認めることの意識化を図る
- ・ 毎月1回、ほめ活ウィークを設定
- ・ ほめ大賞、ほめられ大賞を決定し表彰する

●学生自治会活動のサポート

- ・ 学生の自主的な交流活動の支持、側面的支援
- ・ 総会、新入生への学院案内、新入生歓迎会、3年生を送る会などの開催支援
- ・ 地域のボランティア活動への参加や補助金申請等の側面的支援
- ・ 学生との懇談会

●寮自治会活動のサポート

- ・ 総会、役員会等のサポート
- ・ 寮内の役割分担・役割遂行のサポート（清掃方法や役割分担、集金等）
- ・ 学生との懇談会

●3学年合同の取組検討

- ・ 特別講義
- ・ 国家試験や就職ガイダンス

⑥ 地域との連携強化

第三者調査委員会意見	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部に開かれた学校運営 ・ 外部アドバイザーを含めた適正化会議の開催
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な学院通信の発行と地域や高等学校等への配付 ・ 複数からなる諮問機関の設置 ・ 定期的に学校経営状況を報告すると共に課題等について意見を求める ・ 授業参観、学院開放日の設置 ・ 地域貢献への取り組み、健康教育の場や老人クラブ行事への参加

取り組みの方向性

<ul style="list-style-type: none"> ● 江差高看通信の発行 <ul style="list-style-type: none"> ・ 4回／年発行（5、7、12、2月） ・ 学院行事、各学年の学習状況、ハラスメント再発防止対策の進捗状況等 ・ 江差病院、江差保健所、管内各町、振興局、高校等関係機関に配布、ホームページにも搭載 	<ul style="list-style-type: none"> ● ホームページの見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ 学院案内の更新（実施済） ・ 江差高看通信の掲載（実施済）
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域イベントへの参加 <ul style="list-style-type: none"> ・ 町のイベントへの参加 ・ ボランティア活動への参加 （自治会との連携、補助金申請等手続き面でのサポート） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学院施設の一般開放 <ul style="list-style-type: none"> ・ 講堂、図書室、実習室等の一般開放を検討
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域関係者との協議の場 <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校評価会議の見直し・再構築 ・ 地域関係者に学院の運営状況を知っていただく場とする（病院、役場、社協、高校等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民を対象とした講演会の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・ 専任教員が実施可能なテーマ等

⑦ 自己評価機能の強化

第三者調査委員会意見	・ 外部に開かれた学校運営を行う
具体例	・ 外部アドバイザーを含めた適正化会議の開催

取り組みの方向性

- 学院運営アドバイザーの設置（本庁）
 - ・ 道本庁で専門家を委嘱（弁護士、教育関係者、看護教育関係者）
- 運営適正化会議の実施（本庁）
 - ・ 学生アンケート結果等を踏まえ、適宜開催
 - ・ 学院運営アドバイザーにハラスメント再発防止に向けた取組状況を報告し適宜助言を得る
- 学校評価の体制整備
 - ・ 学校評価規定の見直し、学院内の体制再構築
 - ・ 授業評価の見直し
- 内規整備
 - ・ 学院内の内規の見直し、整備
 - ・ 内規の対応方法の明文化、共有

⑧ 学生確保対策

課題	<ul style="list-style-type: none">・ 学生数の減少・ 学生確保に向けた取り組みの強化
具体策	<ul style="list-style-type: none">・ オープンキャンパス等の実施・ 国家試験対策の強化・ 学生満足度の向上

取り組みの方向性

● オープンキャンパスの実施

- ・ 高校訪問（6月・7校）：オープンキャンパスの案内（卒業生のメッセージ同封（11校15人））
- ・ オープンキャンパス（7月）：学院概要の説明、キャンパスツアー、模擬演習、先輩への質問コーナー等
- ・ 当日の運営は在校生の協力を得る（自治会を通じ協力依頼）

● 学生が安心して学習に専念できる環境づくり

- ・ 学生の状況にあわせた計画的な学習支援、体系的な国家試験対策（学習方法の指導、模擬試験の活用、国家試験対策講座等）
- ・ 教職員、学生間のコミュニケーション（学生との懇談）による快適な学院生活、寮生活のサポート
- ・ ほめ活プロジェクトの推進

⑨ 教職員の職場環境

第三者調査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員同士の関係性 ・ 学院組織としての人材育成目標の明確化
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学院長の専任化による協議型、参加型の組織への改革 ・ 外部の心理士などによる教員に対するストレスチェック ・ キャリアの可視化

取り組みの方向性

- 計画的な人材確保・人材育成体制
 - ・ 安定的な人材確保対策（欠員解消）（本庁）
 - ・ 教員研修の体系化、キャリアパスの共有
 - ・ キャリア面談の実施、研修や人事異動によるキャリアアップ
- 勤務環境の整備、WLBの促進
 - ・ 地域活動やボランティア活動への参加促進
 - ・ 時間外勤務の縮小、休暇取得の促進に向けた勤務マネジメント
 - ・ 教務事務補助や実習インストラクターの任用
- 組織の目標共有と役割の明確化（組織のマネジメント）
 - ・ 学院の理念、学生観・教育観の確認、再発防止対策の共有
 - ・ 各職員が役割を自覚し連携しあう体制づくり
- 職員の健康増進
 - ・ 健康診断やメンタルヘルスチェックの受診状況の把握
 - ・ 必要によりメンタルヘルス相談等の活用

取り組みの評価

評価指標	<ul style="list-style-type: none">●長期目標<ul style="list-style-type: none">・入学者数の増加・受験者数の増加・入学辞退率の減少・国家試験合格率の上昇（全国平均を上回る）・圏域内（道南・後志・胆振）の就職者数・割合●短期目標<ul style="list-style-type: none">・学生の満足度・自己肯定感の向上・学院内でのハラスメントを未然に防止できる・ハラスメントの早期発見・早期対応ができる・学生にあった指導ができているか（授業評価）
評価方法	<ul style="list-style-type: none">●学生アンケート<ul style="list-style-type: none">・4回／年（5・7・12・2月）・ハラスメントに関する質問・満足度、自己肯定感に関する質問・アンケート結果を踏まえ、対策の見直し等●授業評価

学生アンケート

- 対象 在校生全員
- 方法 インターネット（道・簡易申請フォーム）
- 時期 5月（始業後）、7月（夏期休暇前）、
12月（冬期休暇前）、2月（年度末）
- 内容 学生の満足度、自己肯定感
ハラスメントがないか
相談窓口は理解・活用されているか
- 結果 学院内での共有
学生への報告、江差高看通信での公表
適正化会議への報告

学生アンケート

今の気持ちについて教えてください

学院生活が充実している	楽しい	まあまあ楽しい	あまり楽しくない	楽しくない
自分自身に満足している	そう思う	どちらかと言えば思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない
自分が役に立たないと感じる	そう思う	どちらかと言えば思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない
自分には、良いところがある	そう思う	どちらかと言えば思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない
今の自分が好きだ	そう思う	どちらかと言えば思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない

あなたは、学院内で教員からハラスメントと感じた次のような体験をしたことがありますか（R4.4以降）

言葉の暴力と言えるようなひどい非難叱責を受けた	ない	たまにある	たびたびある	いつもある
事実無根のうわさを流された				
私生活に勧奨するようなことを言われたりされた				
教育・研究とは関係ないと思われる私的な用件を命じられた				
非常識な時間に実験や研究を命じられたり呼び出されたりした				
学業・研究・業務等を妨害するような言動を受けた				
学業・研究・業務等に関して自分だけ不当な扱いを受けた				
容姿・年齢・交友関係等に関して、執拗に聞かれたり、話題にされたりした				

学生アンケート

Q*のような体験をされたとき、あなたはどのような対応をしましたか	相談した				相談しなかった			
Q*で「相談した」を選択された方は相談相手を選んでください（複数回答可）	友人	同級生	先輩	ハラスメント相談員	担任	その他教員	その他	家族
Q*で「相談しなかった」を選択された方は理由を選んでください（複数回答可）	比較的軽微な被害だった ので我慢した	一過性だと思えたから	相手に自分の意思を示したところ、相手の対応に変化がみられたから	このようなことを人に相談しても相手にされないと思ったから	相談にのってくれそうな人やハラスメント相談員が誰かわからなかった	相談しても解決できそうに思えず、我慢するしかないと思ったから	自分の立場が危うくなると思ったから	
もしよろしければ被害にあったときの状況をもう少し具体的に記述していただけますか								
学院には相談窓口として、ハラスメント相談員がいますか	知っている				知らない			
学習環境をよりよくするために学院に望みたいことを自由に記述してください								

[参考]

- ・文部科学省「日本の子どもたちの自己肯定感が低い現状について」(第38回教育再生実行会議(H28.10.28))
- ・国立大学法人九州工業大学「キャンパス・ハラスメントに関するアンケートの調査結果(2012)」
- ・山陽女子短期大学ハラスメント・アンケート(2020)

現 状

区分	H30	H31/R1	R2	R3	R4
①受験者数 (I期+推薦・社会人)	88	43	45	36	19
②合格者数 (I期+推薦・社会人)	45	32	32	22	14
③入学辞退者数 (I期)	25	16	20	13	8
④入学辞退割合 (③/②)	55.6	50.0	62.5	59.1	57.1
⑤入学者数	23	16	19	11	8
(再) 推薦・社会人割合	52.2	50.0	42.1	45.5	50.0
⑥国家試験合格者数	13 / 14	22 / 25	27 / 27	10 / 11	
⑦国家試験合格率	92.9	88.0	100.0	90.9	

* 補欠・併願を含まない、H31.4函館市医師会3年課程新設、R2～Ⅱ期試験 (2次募集) 開始

区分	H30	H31/R1	R2	R3	R4
道内就職率	100.0%	95.2%	100.0%	88.9%	
道南地域就職率	61.5%	52.4%	46.2%	25.0%	
南渡島・南檜山地域就職率	38.5%	38.1%	34.6%	25.0%	